

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN UPT CABANG PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
Pekanbaru*



**OLEH**

**RONA PUTRA ANDAMI**

**NPM : 155211152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rona Putra Andami  
NPM : 155211152  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

Alamat Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telpon (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Terhadap :

NAMA : Rona Putra Andami

NPM : 155211152

FAKULTAS : Ekonomi Bisnis

SPONSOR : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti,. MM

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja  
Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

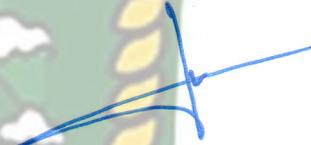
Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
30 Juli 2021	√		<ul style="list-style-type: none"><li>- Cover di buat</li><li>- Latar belakang tentang variabel sehingga dapat mendukung perumasan masalah</li><li>- Kerangka berpikir sumber dari mana</li><li>- Sebutkan positif significant</li></ul>		
17 Agustus 2021	√		<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc seminar proposal</li></ul>		
22 Maret 2022	√		<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc kuensioner</li></ul>		

02 Juni 2022	√		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki abstrak</li> <li>- Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis</li> <li>- Kerangka berpikir dalam lingkaran oval</li> </ul>		
10 Juni 2022	√		- Acc seminar hasil		



Pekanbaru, 31 Agustus 2022

Pembantu Dekan I

  
Dina Hidayat, SE., M., Si., Ak., CA

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 756/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 Juli 2022, Maka pada Hari Sabtu 16 Juli 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Rona Putra Andami  |
| 2. NPM                  | : 155211152  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 16 Juli 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 81,25</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM

Notulen

1. Arie Yusnelly, SE., MM

Pekanbaru, 16 Juli 2022

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 756 / Kpts/FE-UIR/2022  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

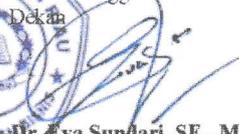
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Rona Putra Andami  
N P M : 155211152  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Druji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Arie Yusnelly, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 16 Juli 2022  
Dekan  
  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
  2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
  3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
  4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

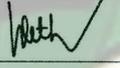
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Rona Putra Andami  
NPM : 155211152  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Sabtu 16 Juli 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

**Dosen Pembahas / Penguji**

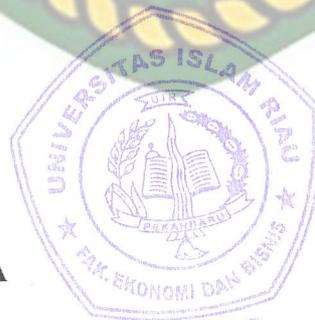
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

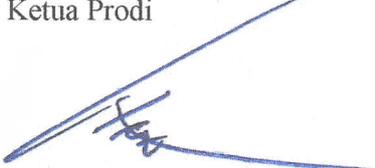
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **81,5** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 16 Juli 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Rona Putra Andami  
NPM : 155211152  
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Study Kasus Pada PT. PTN Pekanbaru JL. Siak II Air Hitam KM.11 Garuda Sakti Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 13 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

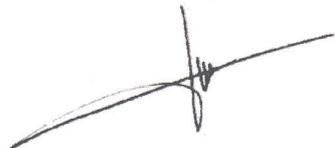
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 13 Oktober 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 041 /Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 20 Januari 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Rona Putra Andami  
 N P M : 155211152  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Study Kasus Pada PT. PLN ( Persero) UPT Pekanbaru Jl. Siak II Air Hitam KM. 11 Garuda Sakti- Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 21 Januari 2020  
 Dekan,

*(Signature)*  
 Drs. Asri., MM  
 Kuasa Dekan : 068/ A-UIR/5-FE/2020

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : RONA PUTRA ANDAMI**  
**NPM : 155211152**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN UPT CABANG PEKANBARU**  
**PEMBIMBING : PROF. DR. SRI INDRASTUTI, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tanda tangan di bawah ini:

Nama : Rona Putra Andami  
NPM : 155211152  
Fak/Jur : Ekonomi/Manajemen  
Alamat Lengkap : Kuraba-Batang Tuhur Kabupaten Pasaman

Menyatakan bahwa memang benar telah melakukan penelitian pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Dengan judul penelitian(skripsi) : Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri dan bukan jiplikan atau pun plagiat.

Demikianlah surat pernyataan ini di buat dengan sebenarnya, dan apabila di kemudian hari terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, maka saya siap di kenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pekanbaru, 31 Agustus 2022

menbuat pernyataan



Rona Putra Andami

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PLN UPT CABANG PEKANBARU

Oleh RONA PUTRA ANDAMI  
NPM: 155211152

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru yang berjumlah 49 orang dengan sampel sebanyak 49 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan dibantu SPSS 23 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial juga menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis data secara simultan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah supaya karyawan lebih disiplin dalam menggunakan fasilitas kerja dan mempererat hubungan kerja sesama karyawan sehingga semangat kerja karyawan semakin tinggi.

**Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja**

## ABSTRAC

### **THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' WORK SPIRIT AT PT PLN UPT PEKANBARU BRANCH**

**By:RONA PUTRA ANDAMI  
NPM : 155211152**

*This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee morale at PT. PLN UPT Pekanbaru Branch. The population in this study were all employees at PT PLN UPT Pekanbaru Branch, amounting to 49 people with a sample of 49 respondents. The sample technique used is a saturated sample, the data collection method uses a questionnaire and the data analysis technique used is multiple linear regression assisted by SPSS 23 for windows. The results showed that partially work discipline had a positive and significant effect on employee morale. The work environment also partially shows a positive and significant effect on work morale. Based on the results of data analysts, discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee morale. The recommendations given in this study are for employees to be more disciplined in using work facilities and strengthen working relationships among employees so that employee morale is higher.*

**Keywords: Discipline, Work Environment and Work Spirit**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi. SH., M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRB D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Sri Indrastuti, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia memberikan masukan, bimbingan serta dukungan bagi peneliti.
5. Bapak Prof. Dr. Detry Karya., SE. MA dan Bapak Deswarta. SE., MM selaku penguji yang memberi saran dan kritik demi kebaikan penulisan skripsi ini.
6. Dosen serta staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak memberikan bimbingan, bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada peneliti dalam penulisan skripsi ini.

7. Pimpinan, Staf dan Karyawan PT PLN UPT Cabang Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama yang baik sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
8. Ibunda Asmiah, Ayahanda Anil Dasri, kakak Nesa Oktaviola, adik Size Marcella Andami serta keluarga besar yang setia memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayang serta do'a yang tulus bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Riky Wahyudi teman dekat yang selalu setia menemani, memberikan dukungan semangat doa yang tulus
10. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau khususnya angkatan A.2015 yang telah membantu memberikan saran dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran pembaca sangat diharapkan peneliti demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Pekanbaru, Juni 2022

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2. Semangat Kerja .....	15
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja .....	15
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja....	16
2.2.3. Aspek Semangat Kerja .....	19
2.3 Disiplin Kerja .....	20
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	21
2.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	22
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.4 Lingkungan Kerja .....	25
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	25
2.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	26
2.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja .....	27

2.4.4.Indikator Lingkungan Kerja .....	27
2.5. Kerangka Pemikiran .....	28
2.6. Penelitian Terdahulu .....	29
2.7. Hipotesis .....	31
<b>BAB III :METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Lokasi Penelitian .....	32
3.2. Operasional Variabel Penelitian .....	32
3.3. Populasi dan Sampel .....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6. Teknik Analisis Data .....	35
3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.6.2. Metode Kuantitatif .....	36
3.6.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	36
3.6.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	37
3.6.2.3. Uji Regresi Linier Berganda .....	39
3.6.2.4. Uji T .....	40
3.6.2.5. Uji F .....	40
3.6.2.6. Uji Determinasi .....	40
3.6.2.7. Uji Korelasi .....	41
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1. Sejarah PT.PLN UPT Pekanbaru .....	42
4.2. Visi dan Misi .....	44
4.3. Aktifitas Perusahaan .....	44
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Identifikasi Responden .....	50
5.1.1. Jenis Kelamin Responden .....	50
5.1.2. Usia Responden .....	51
5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	52
5.1.4. Masa Kerja Responden .....	52

5.2. Uji Instrument .....	53
5.2.1. Uji Validitas.....	53
5.2.2 dan Reliabilitas .....	55
5.3. Uji Asumsi Klasik .....	56
5.3.1. Uji Normalitas .....	56
5.3.2 Uji Heteroskedasitas.....	57
5.3.3 Uji Multikolinieritas .....	58
5.4. Analisis Deskriptif Variabel .....	58
5.4.1. Variabel Disiplin Kerja.....	59
5.4.2 Variabel Lingkungan Kerja .....	67
5.4.3 Variabel Semangat Kerja.....	79
5.5. Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru .....	88
5.5.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	88
5.5.2 Uji T .....	91
5.5.3 Uji F .....	92
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	93
5.5.5 Uji Koefisien Korelasi.....	93
5.5.6 Pembahasan.....	94
<b>BAB VI : PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan.....	97
6.2. Saran.....	98

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. PLN UPT Pekanbaru tahun 2021.....	2
Tabel 1.2.	Absensi Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru .....	4
Tabel 1.3.	Tingkat Hukuman disiplin dan Sanksi Pelanggaran Disiplin Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.....	5
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1.	Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.4	Interpretasi koefisien korelasi Nilai r.....	41
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 5.3.	Tingkat Pendidikan Responden di Lingkungan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru .....	52
Tabel 5.4.	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 5.5.	Kesimpulan Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel 5.6.	Hasil Pengujian Reability Variabel.....	55
Tabel 5.7.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	58
Tabel 5.8.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu .....	60
Tabel 5.9.	Tanggapan Responden Tentang Saya Datang Ke Tempat Kerja Dengan Tepat Waktu .....	61
Tabel 5.10.	Tanggapan Responden Tentang Saya Menggunakan Sarana Dan Prasarana Kantor Sesuai dengan Kebutuhan .....	62
Tabel 5.11.	Tanggapan Responden Tentang Saya Bersedia Menerima Sanksi Apabila Melanggar Aturan yang Berlaku dari Perusahaan .....	63
Tabel 5.12.	Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan yang Diberikan Atasan Kepada Saya .....	63

Tabel 5.13.	Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Untuk Tidak Menunda-nunda Menyelesaikan Pekerjaan .....	64
Tabel 5.14.	Tanggapan Respdnen Tentang Saya selalu mentaati aturan yang Ditetapkan oleh perusahaan .....	65
Tabel 5.15.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)	66
Tabel 5.16.	TangGAPAN Responden Tentang Penerangan di Tempat Kerja Sudah Bagus, Sangat Membantu dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	68
Tabel 5.17.	Tanggapan Responden Tentang Sistem Pencahayaan Ruangan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan.....	69
Tabel 5.18.	Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara Diruangan Kerja Selalu Segar dan Sehat.....	69
Tabel 5.19.	Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Diruangan Kerja Sangat Memadai.....	70
Tabel 5.20.	Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Di Lingkungan Kerja Selalu Terjaga dengan Baik .....	71
Tabel 5.21.	Tanggapan Responden Tentang Semua Karyawan Diarahkan Supaya Selalu Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja .....	71
Tabel 5.22.	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Warna Gedung Perusahaan Sangat Menarik.....	72
Tabel 5.23.	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Warna Di Ruangan Kerja Membuat Semangat Bekerja .....	73
Tabel 5.24.	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Menyiapkan Perlengkapan Kerja Untuk Keamanan Kerja Karyawan .....	73
Tabel 5.25.	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Dilengkapi CCTV Untuk Keamanan .....	74
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Karyawan Terjalin dengan Baik.....	75
Tabel 5.27.	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	75

Tabel 5.28.	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan selalu ramah dengan karyawan .....	76
Tabel 5.29.	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memperlakukan Karyawan Secara Adil .....	77
Tabel 5.30.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	78
Tabel 5.31.	Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Antusias dalam Bekerja .....	80
Tabel 5.32.	Tanggapan Responden Tentang Saya Menikmati Pekerjaan yang Diberikan oleh atasan .....	81
Tabel 5.33.	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Menyiapkan Perlengkapan Kerja Untuk Keamanan Kerja Karyawan .....	81
Tabel 5.34.	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Dilengkapi CCTV Untuk Keamanan .....	82
Tabel 5.35.	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Karyawan Terjalin dengan Baik.....	83
Tabel 5.36.	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	83
Tabel 5.37.	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan selalu ramah dengan karyawan.....	84
Tabel 5.38.	Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memperlakukan Karyawan Secara Adil .....	85
Tabel 5.39.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	89
Tabel 5.40.	Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Antusias dalam Bekerja.....	88
Tabel 5.41.	Uji T Disiplin Kerja .....	89
Tabel 5.42.	Uji T Lingkungan Kerja.....	91
Tabel 5.43.	Uji F.....	93
Tabel 5.44.	Uji Koefisien Determinasi .....	94

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Meningkatnya teknologi, membuat pendidikan dan pertumbuhan ekonomi yang juga semakin meningkat, maka para pelaku ekonomi, budaya dan bidang lainnyasehingga mampu mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya.Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sehingga selalu semangat dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Turun/rendahnya semangat kerja karyawan dapat diketahui dengan melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingginya absensi kerja, *labour turn-over* (tingkat perpindahan) yang tinggi dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggungjawab terhadap pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah penempatan, kompensasi, kesempatan berprestasi, komunikasi dan

lingkungan kerja. Ruang kerja yang bersih nyaman dan aman akan menimbulkan semangat kerja yang tidak tinggi. Demikian juga ruang kerja yang tidak bising, penerangan yang baik, penataan peralatan kantor rapi dan ruang gerak yang leluasa dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. (Mudiarta 2005).

Indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah gelisah dan pesimistis Moekijat dalam Candra & Satria (2020).

PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan listrik negara bagian pelaksana transmisi yang bertugas melakukan pemeliharaan dan perbaikan jaringan-jaringan peralatan penyaluran energy listrik. Kantor PT PLN UPT Cabang Pekanbaru memiliki 49 karyawan yang tersebar dalam klasifikasi pekerjaan masing-masing karyawan. Berikut tabel jumlah dan jabatan karyawan PT PLN UPT Pekanbaru tahun 2021.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT PLN UPT Pekanbaru Tahun 2021**

No	Jabatan	Jlh (Org)
1	Analyst Kinerja	1
2	Assistant Analyst Pelaksana Pengadaan	1
3	Assistant Engineer Assesmen Dan Diagnosa	1
4	Assistant Engineer Perencanaan Dan Evaluasi Penyaluran	1
5	Assistant Officer Administrasi SDM	1
6	Assistant Officer Administrasi SDM (Plt Manager Bagian Keuangan Dan administrasi)	1
7	Assistant Officer Umum	1
8	Engineer Enjiniring Jaringan Dan Gardu Induk	2
9	Junior Analyst Keuangan Dan Akuntansi	3
10	Junior Analyst Logistik	1

11	Junior Analyst Pengelolaan Data	1
12	Junior Analyst Pengendalian Administrasi Kontrak	1
13	Junior Engineer K3 Dan Keamanan	1
14	Junior Engineer PDKB GI/Gitet	2
15	Junior Engineer PDKB Sutt/Sutet	4
<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jlh (Org)</b>
16	Junior Engineer Pengendalian Pemeliharaan Aset Jaringan, GI Dan Proteksi	1
17	Junior Technician PDKB GI/Gitett	3
18	Junior Engineer PDKB Sutt/Sutet	4
19	Junior Technician PDKB Sutt/Sutet	5
20	Manager Bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB)	1
21	Manager Bagian Konstruksi Dan Penyaluran	1
22	Manager Unit Pelaksana Transmisi Pekanbaru	1
23	Manager Bagian Perencanaan Dan Evaluasi	1
24	Supervisor Perencanaan Perusahaan	1
25	Supervisor Pengendalian Pemeliharaan Aset	1
26	Supervisor Pengendalian Konstruksi Dan Administrasi Kontrak	1
27	Supervisor Assesmen, Diagnosa, Dan Pengelolaan Data	1
28	Supervisor PDKB Jaringan	1
29	Supervisor PDKB Gardu Induk	1
30	Supervisor Administrasi Dan Umum	1
31	Supervisor Logistik	1
32	Supervisor Keuangan Dan Akuntansi	1
33	Supervisor Enginiring	1
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>

**Sumber: PT.PLN UPT Pekanbaru, 2021**

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perlu diterapkan disiplin kerja. Perusahaan membuat kebijakan dan peraturan yang dijadikan rambu-rambu bagi karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal kedisiplinan karyawan UPT Pekanbaru, masih ditemukan karyawan yang melanggar disiplin, seperti telat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa informasi.

Berikut adalah gambaran karyawan yang alfa, datang terlambat dan pulang cepat pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru**  
**Tahun 2016 s.d 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif Kerja	Alpa (org)	Datang Terlambat(org)	Pulang Cepat (org)
2016	48	300	2	15	25
2017	52	299	3	21	32
2018	52	310	0	23	22
2019	49	283	4	20	27
2020	49	302	2	14	16

Sumber :PT. PLN UPT Pekanbaru, 2021

Pada tabel 1.2 diatas. dapat dilihat tingkat kemangkiran karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru masih ditemukan karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan, dan juga datang terlambat yang masih ada, tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebanyak 23 orang dan pulang cepat tertinggi juga terjadi pada tahun 2017 sebanyak 32 orang.

Berdasarkan Edaran Direksi PT PLN (Persero) Nomor 021.E/706/DIR/1997 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan disiplin pegawai PT PLN Persero, demi terwujudnya keseragaman, kelancaran dan kemudahan dalam pelaksanaanya perlu penjelasan dan petunjuk pelaksanaan peraturan disiplin pegawai, berikut tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi pegawai yang melanggar disiplin :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Hukuman disiplin dan Sanksi Pelanggaran Disiplin**  
**Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru**

No	Tingkat Hukuman Disiplin	Sanksi
1	Hukuman Disiplin Ringan	a. Hukuman disiplin tertulis selama satu tahun, yang dinyatakan dalam bentuk surat biasa. b. Hukuman disiplin penurunan penghasilan satu peringkat lebih rendah dari peringkat sebelumnya dan nilai ruang gaji menjadi rendah selama satu tahun dilaksanakan dengan ketentuan yang berlaku.
2	Jenis Hukuman Disiplin Sedang	a. Hukuman disiplin penurunan penghasilan dua peringkat lebih rendah dari peringkat sebelumnya selama satu tahun sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3	Jenis Hukuman Disiplin berat	a. Hukuman didiplin pembebasan jabatan diikuti penurunan penghasilan empat peringkat lebih rendah dari peringkat sebelumnya dan nilai ruang gaji menjadi “a” serta tunjangan jabatan tidak dibayarkan selama satu tahun, dilaksanakan dengan ketentuan yang berlaku b. Hukuman disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri pegawai, berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku. c. Hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sumber :PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, 2021

Untuk menekan ketidakdisiplinan kerja karyawan salah satu upaya yang dilakukan PLN UPT Pekanbaru adalah dengan menerapkan CMC (*Coach, Mentoring, Commit*) yaitu dengan mendata karyawan yang datang terlambat dipantau dengan rekaman CCTV dan mesin absen berupa *finger print*. Selain disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, dari sisi kualitas terlihat masih adanya pelayanan yang tidak maksimal seperti pengaduan dan keluhan pelanggan yang biasanya prosesnya mudah dan cepat tetapi kadang terhambat, kemudian dari sisi kerja yang pembagian kerja tidak merata di setiap karyawan sehingga menimbulkan kesenjangan psikis seperti kejenuhan, saling bergantung pekerjaan dan meningkatnya stress kerja karyawan. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada hasil kerja karyawan, standar yang tinggi oleh perusahaan mewajibkan karyawannya agar bekerja diatas rata-rata, namun perusahaan harus berusaha menghindari tekanan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak terhadap semangat kerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Sedarmawati (2010) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Persoalan lingkungan kerja karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru adalah terkait adanya daerah berbahaya dilingkungan kerja Gardu Induk, dimana listrik itu bisa menjadi kawan dan juga lawan. Artinya, jika listrik dikelola dengan baik dan benar sesuai dengan fungsinya maka akan mendatangkan banyak manfaat bagi manusia, tetapi jika salah pengelolaannya bisa mendatangkan musibah. Daerah berbahaya tersebut meliputi halaman Swichyard, kubikel penyulang 20 kv dan tower SUTT (Saluran Udara Tegangan Tinggi), dimana hal ini dapat menimbulkan kecemasan bagi operator dalam bekerja dikarenakan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal ini guna meningkatkan kualitas SDM dalam proses produksi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Annisa (2015), ditemukan lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung pekerjaan karyawan akan berdampak terhadap semangat karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja perusahaan yang bagus akan membuat para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang bagus akan membuat karyawan kurang bersemangat dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat tema kajian yang berjudul” Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN UPT Pekanbaru.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu “

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Pekanbaru ?.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Pekanbaru ?.
3. Apakah disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Pekanbaru ?.

### **1.3. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka adapun tujuan penelitian ini yaitu

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN UPT Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Pekanbaru

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin dan lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN UPT Pekanbaru.

## 2. Manfaat penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, khususnya agar penulis lebih memahami dengan baik mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi UPT PLN Cabang Pekanbaru bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja.

c. Bagi peneliti lainnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan di bidang SDM, khususnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.

### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan ini, maka penulisannya dibagi dalam enam (6) bab yang komposisinya sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Meliputi tinjauan pustaka/kerangka teoritik serta mengemukakan pengertian semangat kerja, pengertian disiplin, lingkungan kerja juga menjelaskan tentang indikator semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin, kerangka berpikir, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Mengemukakan metode penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Berisikan gambaran umum dari perusahaan tempat meneliti yang terdiri atas sejarah singkat berdirinya kantor PLN UPT Pekanbaru, Visi dan Misi, struktur organisasi beserta *job descriptioint* dan aktivitas PLN UPT Pekanbaru.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mengemukakan tentang hasil penelitian yang telah diteliti beserta pembahasannya yang berisikan deskripsi responden, dan deskripsi

variabel dimensi kinerja, hasil pengujian instrument penelitian, uji asumsi regresi, statistik kuantitatif.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu yang harus dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Elbadiansyah, (2019:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Werher dan Davis dalam Sutrisno (2016:06), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisai. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi yang terhdapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitasdan kapabilitas hidupnya.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam 10 membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
  - b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
  - c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
  - d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan

yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

yaitu suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.2 Semangat Kerja

### 2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Secara umum semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berikut pendapat beberapa ahli mengenai pengertian dari semangat kerja antara lain; menurut Nitisemito (2010), semangat kerja merupakan keadaan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan supaya lebih cepat selesai dengan hasil yang berkualitas dalam perusahaan. Sikap dari seseorang ataupun kelompok terhadap kesediaanya memberikan kemampuannya secara maksimal dalam bekerja sama dengan orang lain juga merupakan bagian dari semangat kerja.

Hasibuan (2009), menyatakan bahwa semangat kerja adalah keseriusan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo dalam Gde, I Gusti (2016) , memberikan gambaran semangat kerja adalah suatu keadaan rohaniah, atau perilaku karyawan dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri karyawan supaya bekerja dengan giat dengan konsekuen mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Murdani, 2012).

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Taufik dalam Nurbudiyani (2016:10) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi-rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut adalah:

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan;
- b. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukainya;
- c. Terdapatnya suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi;
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama;

- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materiil lainnya; dan
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Untuk mengukur semangat kerja, dapat dilakukan dengan faktor faktor berikut ini, (Nitisemito dalam Anisa, 2015:80) :

1. Absensi, merupakan ketidak hadiran karyawan dalam bekerja, seperti sakit, meninggalkan pekerjaan karena urusan keluarga tanpa diberi wewenang, cuti, pemberhentian bekerja
2. Kerja sama, merupakan kesediaan karyawan bekerjasama dengan tim baik dengan rekan kerja atau atasan di tempat kerja guna mencapai tujuan perusahaan
3. Kepuasan kerja, sebagai keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaanya
4. Kedisiplinan, merupakan sikap dan tingkah laku karyawan yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Jika suatu organisasi mampu mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Sedangkan unsur-unsur semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito adalah:

- Kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja;

- Kepatuhan karyawan pada perintah atasan serta taat pada tata tertib yang berlaku;
- Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan dengan hati-hati;
- Bekerja dengan mengikuti cara-cara kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja. (Sunyoto, 2013: 43)

Menurut Hartini dalam Alexander dan Roy (2018), Karyawan yang mendapat perhatian dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seperti memberikan kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari karyawan maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga karyawan tidak jenuh dan lebih bersemangat. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktifitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi.

### 2.2.3Aspek Semangat Kerja

Menurut Mainer dalam Bintoro dan Daryanto (2017), ada 4 aspek dari semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kegairahan

Orang yang memiliki kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki motivasi dan dorongan dalam bekerja. Dorongan tersebut akan terbentuk jika orang tersebut memiliki keinginan atau minat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Kekuatan seseorang untuk melawan frustrasi, ini menunjukkan adanya kemampuan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kesulitan yang ditemuinya dalam bekerja. Orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun menghadapi kesulitan.

3. Kualitas untuk bertahan,

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, akan selalu optimis dalam menghadapi kesukaran dan tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran dalam bekerja karena memiliki ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

4. Semangat Kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka para karyawan akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang artinya pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati (Sinungan, 2014:145).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Nuraini, 2013:106).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan seseorang yang mematuhi dan menaati norma – norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja suatu perusahaan, disiplin sangat diperlukan baik dalam individu maupun kelompok.

Menurut Hartatik (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma- norma sosial yang berlaku.

### **2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014 :190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

#### **1. Disiplin diri**

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### **2. Disiplin kelompok**

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

### 3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut

### 4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

### 5. Disiplin progresif

Kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

### 2.3.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan beban yang diberikan kepadanya oleh perusahaan akan mematuhi segala aturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pimpinan yang memiliki sikap keteladanan dalam perusahaan akan menjadi contoh bagi karyawannya dalam menegakkan kedisiplinan dan juga sebaliknya, jika seorang pimpinan tidak memiliki sikap teladan, maka karyawan akan sulit dalam menerapkan disiplin kerja.

3. Adanya aturan yang pasti untuk menjadi pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam lingkungan perusahaan, jika tidak ada aturan yang jelas dan tertulis untuk digunakan sebagai pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Adanya tindakan yang tegas dari pimpinan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan, dapat membuat karyawan jera melanggar aturan.

5. Adanya pengawasan pimpinan

Adanya pengawasan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

6. Ada perhatian terhadap karyawan.

Karyawan adalah orang yang mempunyai karakter yang berbeda-beda. Karyawan tidak hanya senang dengan penerimaan upah yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga karyawan butuh perhatian yang besar dari atasannya.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasan untuk mendukung tegaknya disiplin

Berikut kebiasaan-kebiasaan positif yang dapat menegakkan disiplin antara lain:

- a. Saling menghargai dan menghormati, ketika bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. memberikan pujian jika karyawan berprestasi, dan memberi semangat dan dorongan ketika kurang semangat sehingga para karyawan akan merasa bangga dengan pujian dan merasa diperhatikan jika diberi semangat tersebut.
- c. mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan, rapat, apabila rapat yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan.
- d. Memberi informasi jika meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan alasan yang jelas, sekalipun kepada bawahan.

#### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono dalam Permatasari, dkk (2015:3) adalah :

- a. Ketepatan waktu, Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana, Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi, Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab

terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- d. Ketaatan terhadap aturan kantor, Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## 2. 4. Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong dalam Bagus Kisworo, (2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers.* Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2012: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

#### 2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Pratama (2015: 353), secara umum jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerjanya yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja yang tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64). Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat

menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 2014: 192).

### 2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Schuler dan Susan dalam Ririn Prihatin, (2011:27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang;
- Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen;
- Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi;
- Tingkat kompensasi pekerjaan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim;
- Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan;
- Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

### 2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2009:184) adalah sebagai berikut:

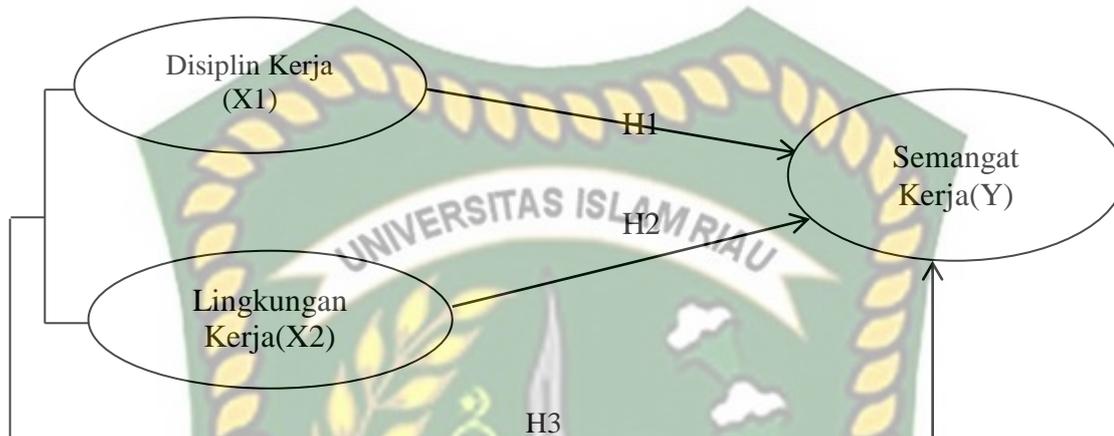
- a. Penerangan, Dengan penerangan yang tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktifitas.

- b. Suhu udara, Berbicara dengan suhu udara ada dua hal yang sangat penting yaitu kelembaban udara dan juga sirkulasi udara, dengan udara yang segar dan selalu berganti tentunya akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- c. Kebersihan, Kebersihan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga perlu adanya penjagaan kebersihan bersama yang bisa membuat tempat kerja lebih nyaman
- d. Penggunaan warna, Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai dan pekerja didalam ruangan
- e. Keamanan kerja, Keamanan penggunaan ruangan dan peralatan
- f. Hubungan antar pegawai, Saling menjaga hubungan baik sesama pegawai
- g. Hubungan antara pegawai dan pimpinan, Pimpinan selalu memotivasi bawahan.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UPT PLN Cabang Pekanbaru. Adapun alur dari analisis data penelitian ini adalah seperti yang digambarkan pada gambar berikut ini :

Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Jufri (2020)

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, diperlukan penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan guna sebagai perbandingan. Berikut beberapa hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dimuat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Alat Ukur	Hasil Akhir Penelitian
1	A.Jufri dkk (2020)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan Kota Pasuruan	$X_1$ = lingkungan kerja $X_2$ = Disiplin Kerja $Y$ = Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan

2	Mursalin (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang	$X_1 =$ Kepemimpinan $X_2 =$ Disiplin $X_3 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja fisik yang kuat dan positif terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang
3	Sari, Maheni dan Yohanes (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero)	$X_1 =$ Lingkungan Kerja $X_2 =$ Keselamatan Kerja $Y =$ Semangat Kerja Karyawan	Regresi linear Berganda	Secara Parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero)
4	Ledi dan Okta (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja P3B Sumatera Pada PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Disiplin $Y =$ Semangat Kerja	Regresi linear Berganda	Secara Parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja P3B Sumatera Pada PT. PLN (Persero) UPT Pekanbaru
5	Rahmawati (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumsel-Rabar	$X_1 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Semangat Kerja	Regresi Linear Sederhana	Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumsel – Rabar.

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap berbagai rumusan masalah dalam penelitian, yang dituang dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:70). Berdasarkan pendapat di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.PLN UPT Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN UPT Pekanbaru.
3. Diduga disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT.PLN UPT Pekanbaru.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PLN UPT Pekanbaru yang beralamat di jalan Siak II, Air Hitam KM 11 Garuda Sakti, Pekanbaru, Riau. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkan surat keputusan (SK) dosen pembimbing sampai waktu pengesahan pembimbing untuk diujikan.

### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini tabel tentang variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat di definisikan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Dimensi	Idikator	Skala
<b>Disiplin (X1)</b> Merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai aturan dari	a. Ketepatan Waktu	1. Tepat waktu datang bekerja 2. Pulang kantor tepat waktu	Ordinal
	b. Pemanfaatan Sarana	3. Berhati-hati menggunakan peralatan kantor 4. Menjaga peralatan kerja dengan baik	
	c. Tanggungjawa b	5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur 6. Bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	Ordinal

perusahaan yang dituang dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. (Darmawan, 2013: 41)	d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor	7. Memakai seragam kerja 8. Menggunakan tanda identitas karyawan 9. Ijin apabila tidak masuk kantor	
Variabel Lingkungan Kerja (X2)  Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedermayanti (2009: 21)	a. Penerangan	1. Alat penerangan di ruangan kerja	Ordinal
	b. Suhu Udara	2. Suhu di ruangan kerja	
	c. Kebersihan	3. Kebersihan ruangan kerja	
	d. Penggunaan warna	4. Warna ruangan	Ordinal
	e. Keamanan kerja	5. Keamanan penggunaan ruangan dan fasilitas kerja	Ordinal
	f. Hubungan antar karyawan	6. Menjaga hubungan baik	Ordinal
	g. Hubungan antara karyawan dan Pimpinan	7. Pimpinan selalu memotivasi bawahan	Ordinal
Semangat kerja (Y) merupakan keadaan	a. Kegairahan	1. Senang menyelesaikan pekerjaan 2. Melaksanakan pekerjaan dengan	

seseorang dalam memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan supaya lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik dalam perusahaan (Niti Semito, 2010)		optimal	
	b. Kekuatan untuk melawan frustrasi	1. optimis dalam bekerja 2. fasilitas kerja yang memadai	
	c. Kualitas untuk bertahan	1. Bekerja sesuai prosedur 2. Memenuhi peraturan	
	d. Semangat kelompok	1. Menjalin hubungan dengan atasan dan rekan kerja 2. Bekerja dengan tim	

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:90) populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditentukan peneliti untuk dianalisis sehingga diperoleh kesimpulan dari penelitiannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru yang berjumlah 49 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 91) sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang sama dengan populasi itu sendiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 49 responden. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah sampel *sampling jenuh*.

### 3. 4. Jenis dan Sumber Data

Berikut jenis dan sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan data diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertamakalinya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dan disiplin terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui media perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pihak terkait dengan penelitian dengan tujuan untuk mengumpulkan data-data berupa informasi.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan-pernyataan yang lazim disebut sebagai kuesioner kepada objek yang diteliti.
- c. Penelitian perpustakaan (*library research*), adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pusaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

### 3.6. Teknik Analisa Data

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh data-data variabel penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Kuesioner merupakan salah satu jenis instrument pengumpul data yang disampaikan kepada responden/subyek penelitian melalui sejumlah pernyataan.

Skala pengukura yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap , pendapat, dan persepsi orang tentang fenomena sosial. Adapun skala dalam penelitian ini antara lain:

- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| 1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | Skor : 1 |
| 2. Jawaban Tidak Setuju ( TS)        | Skor : 2 |
| 3. Jawaban Cukup Setuju (CS)         | Skor : 3 |
| 4. Jawaban Setuju (S)                | Skor : 4 |
| 5. Jawaban Sangat Setuju (SS)        | Skor : 5 |

### 3.6.2 Metode Kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan upaya peneliti untuk menemukan pengetahuan dengan berdasarkan data atau angka. Adapun tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk membantu dalam menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi serta membantu menentukan desain penelitian.

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana kelakuan butir-butir dalam pernyataan.. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$  maka dinyatakan valid dan jika  $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$  maka dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan, Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersamaan terhadap semua butir pernyataan. Dimana jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis yang dilakukan untuk menilai model regresi dalam sebuah model regresi linier berganda. Berikut uji yang termasuk uji asumsi klasik antara lain : Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan

mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa&Ashari, 2005:231). Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan "Normal P-P Plot". Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:134) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual menghasilkan tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya Homoskedastisitas. Adapun dasar analisis dalam pengujian ini adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen* (Ghozali,2016:154). Multikolonearitas adalah situasi adanya variabel-variabel bebas diantara satu

samalain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi, diambil berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu

1. Jika Nilai VIF > 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Regresi berganda

Uji Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, peneliti menggunakan regresi Linear Berganda dengan dibantu SPSS 23 dengan persamaan sebagai berikut :Riduwan, (2010:147) sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y = semangat kerja

X<sub>1</sub> = disiplin

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

a = konstanta (nilai Y apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>.... X<sub>n</sub> = 0 )

b = nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

d.= tingkat kesalahan

#### 4. Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja karyawan dengan dasar pengambilan keputusan :

Jika:  $t\text{-tabel} < t\text{-hitung}$  maka  $H_0$  diterima

jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

#### 5. Uji F

Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen* (Ghozali,2016:96). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F-tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- a. Bila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau probabilitas  $<$  nilai signifikan ( $\text{Sig} < 0,05$ ), maka model penelitian dapat digunakan.
- b. Bila  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  atau probabilitas  $>$  nilai signifikan ( $\text{Sig} > 0,05$ ), maka model penelitian tidak dapat digunakan.

#### 6. Koefisien Determinasi

Riduwan, (2010:136) mengemukakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilakukam dengan uji koefisien determinasi dengan rumus berikut ini

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : Nilai koefisien Determinasi

r : Nilai Koefisien korelasi

## 7. Uji Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dapat dilakukan dengan uji korelasi yang dilambangkan dengan  $r$ , dimana nilai  $r$  dapat bervariasi dari -1 sampai dengan + 1 jika nilai yang diperoleh bernilai negatif artinya korelasi kedua variabel tersebut berlawanan.

Tabel 3.4  
Interpretasi koefisien korelasi Nilai  $r$

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber ; Riduwan (2010: 110)

## BAB 1V

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah PT PLN UPT Pekanbaru

Untuk meningkatkan profesionalisme Badan Usaha Milik Negara, maka Pemerintah mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 23/ 1994 tanggal 30 Juli 1994, yang isinya Perusahaan Umum Listrik Negara berubah menjadi PT. Perusahaan Listrik Negara. Kemudian dilanjutkan dengan ketetapan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan dan meneruskan usaha-usaha ketenagalistrikan dan meneruskan usaha-usaha selanjutnya berdasarkan ketentuan-ketentuan dan Peraturan Pemerintah sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang mana pada saat itu keberadaan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dengan unitnya, sebelumnya merupakan dari PT. PLN (Persero) Wilayah III Sumbar Riau dan telah mengalami beberapa kali perubahan. 15 Berawal sebagai tindak lanjut dari keputusan Presiden No. 139 Tahun 1998 tanggal 11 September 1998 tentang Tim Restrukturisasi dan Rehabilitas PT. PLN (Persero) selanjutnya PLN menerbitkan keputusan Direksi No. 113.K/101/DIR/2001 tanggal 25 Mei sehingga Wilayah III berubah status menjadi PLN (Persero) Unit Bisnis Sumbar Riau termasuk didalamnya pembentukan Wilayah Usaha Riau. Dengan disetujui oleh Dewan Komisaris No. 66/DK-PLN/2002 perihal pembentukan SBU pada tanggal 25 Juni 2002 dikeluarkan keputusan Direksi No. 083.K/010/DIR/2002 tentang susunan organisasi dan uraian fungsi PT. PLN (Persero) Wilayah Riau yang selanjutnya ditindak lanjuti Keputusan Direksi No. 0576/ 440/DIR/2002 tanggal 8 Juni 2002 tentang penugasan General Manajer Wilayah Riau keputusan Direksi No. 089.K/010/DIR2002 tentang perubahan pengorganisasian unit bisnis

dilingkungan PT. PLN (Persero) tanggal 2 Juli 2002 dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Riau (diluar Batam) yang terdiri dari 4 unit operasional :

1. Cabang Pekanbaru
2. Cabang Dumai
3. Cabang Tanjung Pinang
4. Cabang Rengat

Pada dasarnya, lingkup usaha PLN Wilayah Riau masih bergerak pada beberapa bidang sebagai berikut :

1. Pembangkit tenaga listrik (isolated)
2. Pembelian tenaga listrik 16
3. Pendistribusian tenaga listrik
4. Pemasaran tenaga listrik
5. Pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi
6. Pembangunan Pembangkit dan Jaringan

PT PLN (Persero) P3B Sumatera merupakan salah satu unit bisnis PT PLN (Persero) yang dibentuk pada tanggal 24 Agustus 2004 berdasarkan SK Dir No. 179.K/010/DIR.2004 dan beroperasi secara resmi tanggal 25 April 2005 dengan produk utama berupa jasa penyaluran dan pengoperasian sistem tenaga listrik yang handal, efisien dan ekonomis serta penyampaian produk ke pelanggan dengan mekanisme TSA (Transmission Service Agreement) dan PSA (Power Sales Agreement).

PT PLN (Persero) P3B Sumatera membawahi 8 (delapan) Unit Pelayanan Transmisi (UPT) dan 3 (tiga) Unit Pengatur Beban (UPB). PT PLN (Persero) P3B Sumatera-UPT Pekanbaru merupakan salah satu Unit Organisasi yang berada di bawah PT PLN (Persero) P3B Sumatera yang dibentuk berdasarkan SK Direksi PT PLN (Persero) nomor 341.K/DIR/2008 tanggal 28 Oktober 2008.

PT PLN (Persero) P3B Sumatera-UPT Pekanbaru memulai operasional organisasinya pada awal Juni 2009 dengan kantor bertempat di Jl. Siak II Air Hitam Km 11 Garuda Sakti Pekanbaru yang berada dilokasi GI Garuda Sakti.

#### 4.2 Visi dan Misi

Berikut visi dan misi PT PLN UPT Cabang Pekanbaru :

##### Visi P3BS :

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

##### Misi P3BS :

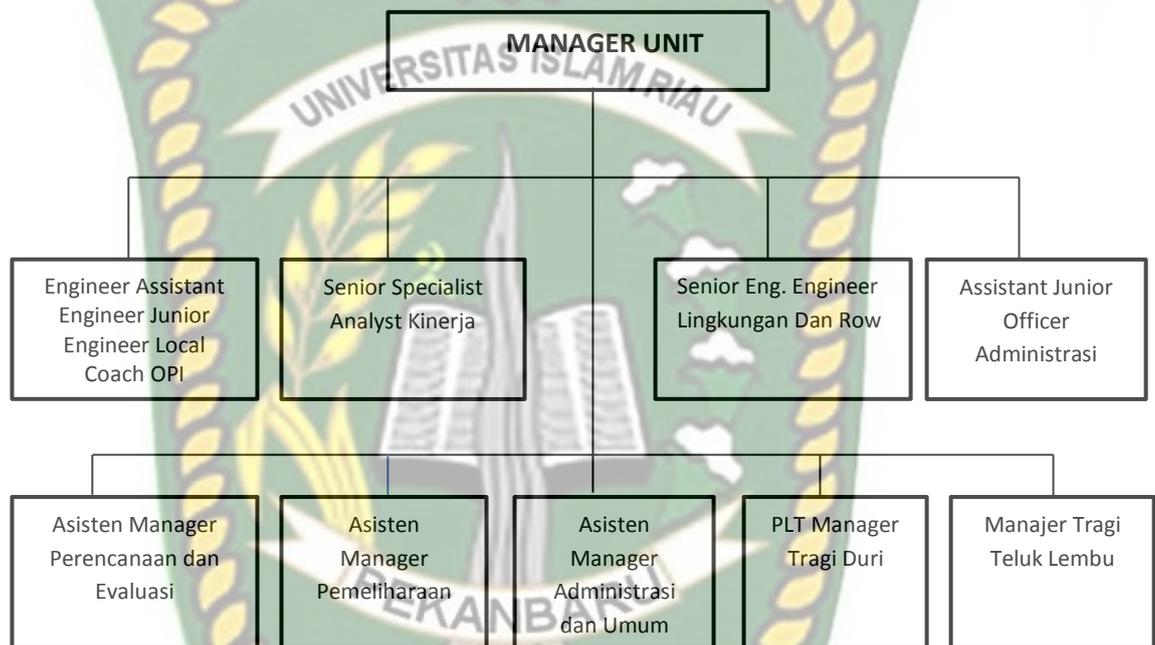
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

#### 4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kelompok yang didalamnya terdapat orang-orang yang memiliki tanggungjawab berbeda-beda. Struktur organisasi ini

bertujuan agar pekerjaan dapat diatur dan disampaikan kepada karyawan sehingga dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT PLN UPT Cabang Pekanbaru



Sumber : PT PLN UPT Cabang Pekanbaru, 2022

Berikut adalah uraian tugas pokok yang ada di PT PLN UPT Cabang Pekanbaru:

### 1. Manajer Unit

- a. Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target perusahaan
- b. Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN Pusat
- c. Memberi petunjuk kepada Supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi

- d. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisor administrasi
- e. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susunan KWh teknis maupun non teknis
- f. Mengkaji laporan-laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan untuk mengetahui hambatan-hambatan dan usaha penyesuaian.
- g. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai kewajiban dan tanggungjawab pokoknya.
- i. Mengendalikan kegiatan pelanggan.

**2. *Engineer Assistant, Engineer Junior, Enginer local dan Coach OPI***

- a. Membuat rencana kerja dan menentukan ruang lingkup technical sistem
- b. Mengawasi pelaksanaan kesiapan unit dalam melaksanakan program OPI
- c. Mengawasi proses diagnosastic pengelolaan distribusi pada worksistem
- d. Mengkoordinir proses identifikasi peluang-peluang perbaikan pada worksistem
- e. Merancang pelatihan modul-modul OPI pada Workstream

**3. *Senior Specialist***

- a. Menganalisa target kerja perusahaan
- b. Mengkoordinasikan hasil target kinerja
- c. Merancang strategi untuk mencapai tujuan perusahaan
- d. Mengkoordinasikan dengan manajemen atas pencapaian hasil kinerja

- e. Mengevaluasi performance
4. Assistant Junior officer administrasi
- a. Membuat dokumentasi seluruh kegiatan administrasi kepegawaian
  - b. Menjaga dan memperbaharui data SIPEG/ERP
  - c. Membuat daftar penghasilan, pajak penghasilan, manfaat pensiun, daftar cuti
  - d. Melakukan rekap dan penyusunan laporan absensi
  - e. Memberikan pelayanan dan melakukan evaluasi pelaksanaan dari diklat
  - f. Menyusun laporan terkait bidang administrasi SDM
5. **Asisten manager Administrasi dan Umum**
- a. Membuat perencanaan kegiatan administrasi umum berbasis resiko dan kinerja excellent (OPI) yang fungsi SDM. Sekretariat dan dokumentasi, anggaran, keuangan dan akuntansi.
  - b. Memberikan usulan dan mengawasi pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kompetensi karyawan.
  - c. Mengendalikandatabase dan dosir pegawai agar selalu akurat dan mutakhir
  - d. Mengkoordinir keamanan dan ketertiban lingkungan dan asset
  - e. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan CSR
  - f. Memonitor pemungutan, penyetoran dan pelapora pajak-pajak untuk tertib administrasi.

## 6. Asisten Manajer Perencanaan Dan Evaluasi

- a. Merencanakan kegiatan bidang perencanaan, evaluasi dan operasi sistem agar diperoleh keandalan dan mutu yang optimal.
- b. Menyiapkan rencana, analisis dan evaluasi ROT, ROB dan ROM untuk kesiapan operasi sistem mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman
- c. Menyiapkan jadwal analisis dan evaluasi rencana kerja pemeliharaan untuk mendapatkan pengoperasian yang handal dan aman
- d. Mengevaluasi rencana pemeliharaan pembangkit
- e. Mengevaluasi rencana pemeliharaan IIJT dll

## 7. Asistem Manager Operasi

- a. Mengkoordinasikan pembuatan rencana operasi sistem tahunan, bulanan, mingguan dan harian sebagai pedoman pelaksanaan operasi.
- b. Menyusun SOP operasi sistem tenaga listrik sebagai petunjuk pelaksanaan kegiatan pengoperasian
- c. Melakukan koordinasi dengan bagian I fungsi dan unit terkait dalam menyusun rencana Operasi sistem
- d. Mengkoordinasi pelaksanaan studi sistem tenaga listrik
- e. Mengkoordinir pelaksanaan economic load dispatch untuk meningkatkan efisiensi
- f. Mengkoordinir pembuatan defence scheme untuk menjaga kontinuitas dan keandalan operasi system
- g. Mengkoordinir pelaksanaan pemulihan gangguan sistem.

#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

Tugas utama PT PLN (Persero) P3B Sumatera-UPT Pekanbaru adalah : “Bertanggung jawab atas pelayanan penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi, secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik dengan berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan pelanggan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemeliharaan seluruh aset penyaluran yang menjadi tanggung jawab unitnya.”

Untuk konsumen atau PLN Cabang yang merupakan unit dari PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang dilayani oleh PT PLN (Persero) P3B Sumatera-UPT Pekanbaru adalah:

1. PLN Cabang Pekanbaru
2. PLN Cabang Dumai
3. PLN Cabang Rengat
4. PLN Cabang Payakumbuh
5. PLN Cabang Rantau Prapat

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identifikasi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. Jumlah kuisioner yang dibagikan 49 kuisioner di kembalikan dalam keadaan baik dan layak untuk pengolahan data.

##### 5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Untuk melihat masing-masing dari karakteristik responden tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	55,1
2	Perempuan	22	44,9
		49	100

Sumber : Data olahan, 2022

Dari tabel 5.1 diperoleh bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang responden (55,1%) sedangkan perempuan 22 orang (44,9%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jumlah karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru tahun 2022 di dominasi oleh laki-laki. Perbedaan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan tidak mempengaruhi efektifitas dan efisiensi dari suatu

pekerjaan, karena yang lebih diandalkan adalah kemampuan dalam bekerja, tanggung jawab serta pengetahuankaryawan dalam suatu pekerjaan.

### 5.1.2. Usia Responden

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena usia selalu menjadikan indikator dalam menentukan produktif seseorang pegawai. Usia juga mempengaruhi pola pikir dan keadaan fisik seseorang dalam bekerja. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	21 – 30 tahun	17	34,7
2	31-40 Tahun	31	63,3
3	≥ 41 Tahun	1	2,0
	<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 34,7 % dan usia responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 63,3% dan usia responden yang berumur  $\geq 41$  tahun hanya 1 orang dengan persentase 2 %. Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, adalah berusia 31 s.d 40 tahun.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden yang sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas kerja itu sendiri.

Adapun jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.3.**  
**Tingkat Pendidikan Responden di Lingkungan PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (org)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	27	55,1
2	D III	16	32,7
3	SI	6	12,2
	Jumlah	49	100

Sumber: Data Olahan ,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat secara umum latar belakang pendidikan responden adalah pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 27 orang dengan persentase 55,1 %, pendidikan DIII sebanyak 16 orang dengan persentase 32,7 %, sedangkan pendidikan SI sebanyak 6 orang dengan persentase 12,2 %. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan PT. PLN UPT.Cabang Pekanbaru adalah SMA Sederajat. Tingkat pendidikan ini menentukan pola pikir seseorang sebelum bertindak dan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan.

### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Lama bekerja juga sangat mempengaruhi setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Karena dapat dilihat dari kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya, jabatan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja lama juga cenderung ditingkat atas.karyawan yang sudah lama bekerja itu merupakan panutan bagi karyawan yang baru dalam melaksanakan pekerjaan di instansi tersebut.

**Tabel 5.4.**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah responden (Org)	Presentase (%)
1	> 3Tahun	9	18,4
2	4 - 6 tahun	28	57,1
3	7 – 9 Tahun	11	22,4
4	≥ 10 tahun	1	2,0
	<b>Jumlah</b>	49	100

Sumber : Data Olahan , 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja karyawan terbanyak adalah 4-6 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase 57,1 %, kemudian 7-9 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 22,4%, lama bekerja > 3 tahun ada 9 orang dengan persentase 18,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas jumlah karyawan terbanyak lama bekerja pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru bekerja antara 4 -6 tahun.

## 5.2 Uji Instrument

### 5.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah jawaban responden sesuai atau tidak dengan keadaan yang sebenarnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Dalam hasil analisis didapat nilai korelasi antar skor item dengan skor total, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dicari dengan signifikansi 0,05 dengan jumlah data  $n-2 = 49 - 2 = 47$ , maka didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2816 (lampiran tabel r).

**Tabel 5.5**  
**Kesimpulan Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Item 1	0.569	0,2816	Valid
	Item 2	0.650	0,2816	Valid
	Item 3	0.358	0,2816	Valid
	Item 4	0.358	0,2816	Valid
	Item 5	0.603	0,2816	Valid
	Item 6	0.584	0,2816	Valid
	Item 7	0.665	0,2816	Valid
	Item 8	0.560	0,2816	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0.407	0,2816	Valid
	Item 2	0.382	0,2816	Valid
	Item 3	0.483	0,2816	Valid
	Item 4	0.547	0,2816	Valid
	Item 5	0.591	0,2816	Valid
	Item 6	0.485	0,2816	Valid
	Item 7	0.485	0,2816	Valid
	Item 8	0.396	0,2816	Valid
	Item 9	0.361	0,2816	Valid
	Item 10	0.409	0,2816	Valid
	Item 11	0.495	0,2816	Valid
	Item 12	0.463	0,2816	Valid
	Item 13	0.447	0,2816	Valid
	Item 14	0.676	0,2816	Valid
Semangat Kerja	Item 1	0.836	0,2816	Valid
	Item 2	0.338	0,2816	Valid
	Item 3	0.741	0,2816	Valid
	Item 4	0.715	0,2816	Valid
	Item 5	0.555	0,2816	Valid
	Item 6	0.747	0,2816	Valid
	Item 7	0.641	0,2816	Valid
	Item 8	0.644	0,2816	Valid

Sumber : Data Olah, 2022

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item

alat ukur pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan semangat kerja (Y) dinyatakan valid yang berarti nilai dari item pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing item dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Pengujian Reability Variabel**

Variabel	Batas Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.60	0.670	Realibel
Lingkungan Kerja (X2)	0.60	0.732	Realibel
Semangat Kerja (Y)	0.60	0.817	Realibel

Sumber : Data olahan Hasil SPSS 23

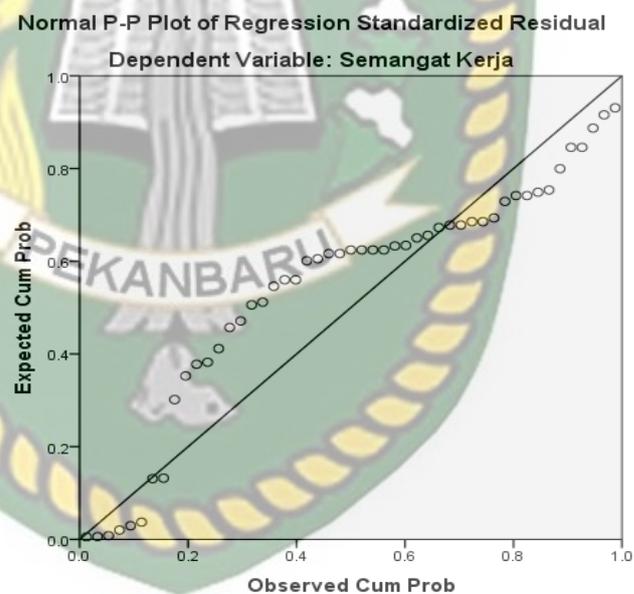
Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan variabel semangat kerja (Y) sudah reliable, terbukti dari nilai reliabilitas >*Cronbach's Alpha* yaitu untuk disiplin kerja (X1) diperoleh cronbach's alpha sebesar 0.670, lingkungan kerja (X2) 0.732, dan semangat kerja (Y) 0.817 sehingga dapat dikatakan didalam penelitian ketiga variabel menggunakan kuesioner yang realibel.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Uji asumsi normalitas dapat dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila data tersebut disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1  
*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*



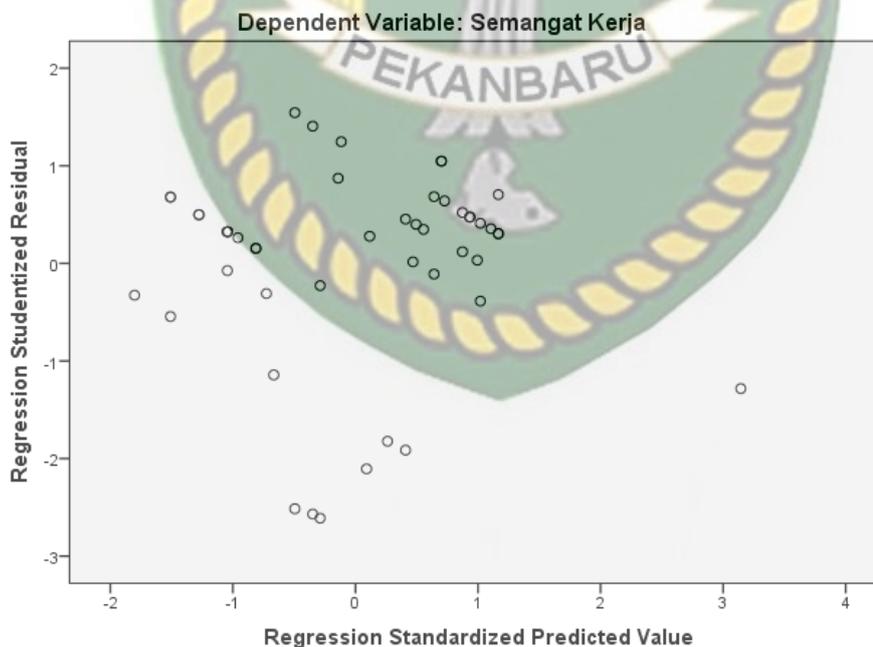
Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan Jika distribusi data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi.

### 5.3.2 Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu maka hal tersebut mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas hasil penelitian yang diperoleh melalui program SPSS yaitu sebagai berikut :

**Gambar 5.2.**  
**Uji Heteroskedasitas**  
Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas yang berarti bahwa tidak ada gangguan dalam model regresi.

### 5.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin (X1)	0.471	2.123	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.471	2.123	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2022

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang cukup kecil dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinieritas.

### 5.4 Analisis Deskriptif Variabel

Uji deskriptif dapat dilakukan melalui tabulasi variabel –variabel yang dianalisis

. Untuk melakukan uji deskriptif dilakukan melalui tabulasi variabel-variabel yang dianalisis. Dengan melakukan skala pembobotan. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru dengan jumlah responden 49 orang. Berikut akan diuraikan rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan masing-masing variabel.

#### **5.4.1 Variabel Disiplin Kerja**

Disiplin kerja suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur disiplin kerja dengan menggunakan indikator-indikator disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggungjawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Indikator indikator disiplin kerja kemudian dikembangkan menjadi 8 (delapan) pernyataan yang dituang dalam kuesioner penelitian untuk dijawab atau ditanggapi oleh seluruh responden.

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap disiplin kerja pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru dapat diukur dengan indikator, di mana lingkungan kerja di ajukan 8 pernyataan dengan di beri alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan.

#### 5.4.1.1 Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan ketepatan waktu dari karyawan datang ke kantor, pulang kerja serta melaksanakan dan taat terhadap semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini tabel 5.8 tanggapan dari 49 responden pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru mengenai indikator tepat waktu datang bekerja.

**Tabel. 5.8.**  
**Tanggapan Responden Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	30	61,22
3	Cukup Setuju	4	8,16
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan data tabel 5.8 tersebut, dapat dilihat tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 15 responden atau 30,61 %. Menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 61,22 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 8,16% dari total responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Datang Ke Tempat Kerja**  
**dengan Tepat Waktu**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	40,82
2	Setuju	25	51,22
3	Cukup Setuju	4	8,16
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber ; Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut, dapat diperhatikan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu” sebanyak 20 responden atau 40,82 % menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 51,22 % dan yang menyatakan cukup setuju 4 responden atau 8,16 % dari total responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru tepat waktu datang ke kantor.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Menggunakan Fasilitas Kantor Sesuai**  
**dengan Prosedur dan Aturan yang Berlaku**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	8,16
2	Setuju	45	91,84
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut, bisa diperhatikan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku” sebanyak 4 responden atau 8,16 %. Menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 91,84 % dari total responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru dalam menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Menggunakan Sarana Dan Prasarana Kantor Sesuai dengan Kebutuhan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	8,16
2	Setuju	45	91,84
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diperhatikan bahwa yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya menggunakan sarana dan prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan” sebanyak 4 responden atau 8,16 %. Menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 91,84 % dari total responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru dalam menggunakan sarana dan prasarana kantor sesuai dengan kebutuhan.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Bersedia Menerima Sanksi Apabila Melanggar Aturan yang Berlaku dari Perusahaan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase ((%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	34	69,39
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan Tabel 5.11 diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “ saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang berlaku dari perusahaan” sebanyak 15 responden atau 30,61 %. Menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 69,39 % dari total responden. Sedangkan yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru bersedia menerima sanksi dari perusahaan apabila melanggar aturan yang berlaku.

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan yang Diberikan Atasan Kepada Saya**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	42	85,71
2	Setuju	7	14,29
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat perhatikan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya” sebanyak 42 reponden atau 85,71 %. 7 responden atau 14,29 % menyatakan setuju dan yang cukup setuju, tidak setuju dan sangat setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan..

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Untuk Tidak Menunda-nundaMenyelesaikan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	18,37
2	Setuju	37	75,51
3	Cukup Setuju	3	6,12
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dimana responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “ saya berusaha untuk tidak menunda pekerjaan” sebanyak 9 responden atau 18,37%. Menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 75,51%. Dan 3 atau 6,12% responden menyatakan cukup setuju, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN

UPT Cabang Pekanbaru berusaha untuk tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.14**

**Tanggapan Responden Tentang Saya selalu mentaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	12	24,49
2	Setuju	36	73,47
3	Cukup Setuju	1	2,04
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya selau mentaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan” sebanyak 12 responden atau 24,49%. Menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 73,47%. Dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 respondeen atau 2,04%.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu mentaati aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **5.4.1.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan menghargai, melaksanakan dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan jika dilanggar akan mendapat sanksi. Untuk melihat rekapitulasi hasil analisis deskriptif tanggapan responden

pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.15.**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)**

No	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Tepat waktu datang bekerja	15	30	4	-	-	207
	Bobot Nilai	75	120	12			
2	Pulang kantor tepat waktu	20	25	4	-	-	212
	Bobot Nilai	100	100	12	-	-	
3	Berhati-hati menggunakan peralatan kantor	4	45	-	-	-	200
	Bobot Nilai	20	180				
4	Menjaga pekerjaan sesuai prosedur	4	45	-	-	-	200
	Bobot Nilai	20	180				
5	Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur	15	34	-	-	-	211
	Bobot Nilai	75	136				
6	Bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	42	7	-	-	-	238
	Bobot Nilai	210	28				
7	Memakai seragam kerja	9	37	3	-	-	202
	Bobot Nilai	45	148	9			
8	Menggunakan tanda identitas	12	36	1	-	-	207
	Bobot Nilai	60	144	3			
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1.677

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, total bobot nilai skor disiplin kerja pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru diperoleh sebesar 1.677. berikut ini nilai tertinggi dan nilai terendah dari variabel disiplin kerja:

Nilai maksimal :  $8 \times 5 \times 49 = 1.960$

Nilai minimal :  $8 \times 1 \times 49 = 392$

$$= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.960 - 392}{5} = \frac{1.568}{5} = 313.6$$

Adapun tingkat rekapitulasi disiplin kerja pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dengan kategori dibawah ini :

Sangat baik	= 1.647,4 – 1.960
Baik	= 1.333,8 – 1.646,4
Cukup	= 1.020,2 - 1.332,8
Kurang Baik	= 706,6 - 1.019,2
Tidak Baik	= 392 - 705,6

Berdasarkan total bobot nilai variabel disiplin kerja pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, diperoleh nilai sebesar 1677 dan berada di *range* 1.647,4 - 1960 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja termasuk kategori baik. artinya disiplin kerja karyawan sudah berjalan dengan sangat baik.

Jika diperhatikan, semua item pernyataan pada disiplin kerja, yang paling tinggi nilai skornya terdapat pada item nomor 5 (lima) yaitu mengenai karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan jumlah nilai sebesar 238 dimana yang sangat setuju sebanyak 42 responden, responden yang setuju sebanyak 7 orang. Sedangkan bobot nilai skor yang terendah adalah pada item 3 yaitu tentang berhati-hati menggunakan peralatan kantor , dengan total nilai sebesar 200. Dimana dari 49 responden 45 responden menyatakan setuju sedangkan sisanya 4 responden menyatakan sangat setuju.

### 5.342 Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan fasilitas kantor, tata ruang, kondisi fisik, hubungan dengan sesama karyawan dan juga hubungan karyawan dengan pimpinan. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT PLN UPT Cabang

Pekanbaru, peneliti menyebar kuesioner kepada 49 yang berisi 14 pernyataan.

Berikut hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja :

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Penerangan di Tempat Kerja Sudah Bagus, Sangat Membantu dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	31	63,27
2	Setuju	18	36,73
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “penerangan di tempat kerja sudah bagus, sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 31 responden atau 63,27%. Sebanyak 18 responden atau 36,73% menyatakan setuju dan yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika penerangan di tempat kerja sudah bagus dan sangat membantu karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Sistem Pencahayaan Ruangan Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase(%)
1	Sangat Setuju	27	55,10
2	Setuju	22	44,90
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “sistem pencahayaan ruangan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan” sebanyak 27 responden atau 55,10 %. 22 responden atau 44,90% menyatakan setuju dan yang menyatakan tidak setuju, cukup setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika sistem pencahayaan ruangan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara Diruangan Kerja Selalu Segar dan Sehat**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	32	65,31
3	Cukup Setuju	2	4,08
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diperhatikan responden yang menyatakan setuju mengenai “suhu udara diruangan kerja selalu segar dan sehat” sebanyak 15 responden atau 30,61%. Menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 65,31%. Dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden atau 4,08%.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika suhu udara diruangan kerja karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu segar dan sehat.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Sirkulasi Udara Diruangan Kerja Sangat Memadai**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	24,49
2	Setuju	30	61,22
3	Cukup Setuju	7	14,29
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2002

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diperhatikan responden yang sangat setuju pada pernyataan “sirkulasi udara diruangan kerja sangat memadai” sebanyak 12 responden atau 24,49%. Menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 61,22 %. Sebanyak 7 responden atau 14,29% menyatakan cukup setuju dan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika sirkulasi udara diruangan kerja karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru sudah sangat memadai.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Kebersihan Di Lingkungan Kerja Selalu**  
**Terjaga dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	34	69,39
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, terlihat jumlah responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “kebersihan di lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik” sebanyak 15 responden atau 30,61%. 34 responden atau 69,39 % menyatakan setuju dan responden yang cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika kebersihan di lingkungan PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu terjaga dengan baik.

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Semua Karyawan Diarahkan Supaya Selalu**  
**Menjaga Kebersihan Lingkungan Kerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	28,57
2	Setuju	35	71,43
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, terlihat responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “semua karyawan diarahkan supaya selalu menjaga

kebersihan lingkungan kerja” sebanyak 14 responden atau 28,57%. 35 responden atau 71,43% menyatakan setuju dan responden yang menyatakan cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu diarahkan supaya selalu menjaga kebersihan dalam lingkungan kerja.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden Tentang Penggunaan Warna Gedung Perusahaan Sangat Menarik**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	28,57
2	Setuju	35	71,43
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.22 di atas, terlihat responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “ penggunaan warna gedung perusahaan sangat menarik” sebanyak 14 responden atau 28,57%. Menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 71,43% dari total responden.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika penggunaan warna gedung PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru sangat menarik.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Warna di Ruangan Kerja**  
**Membuat Semangat Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14,29
2	Setuju	39	79,59
3	Cukup Setuju	3	6,12
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.23 di atas, terlihat responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “penggunaan warna di ruangan kerja membuat semangat bekerja” sebanyak 7 responden atau 14,29%. Menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 79,59%. Dan sebanyak 3 responden atau 6,12% menyatakan cukup setuju sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk kategori setuju jika penggunaan warna di ruangan kerja pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru mampu membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Menyiapkan Perlengkapan**  
**Kerja Untuk Keamanan Kerja Karyawan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	29	59,18
2	Setuju	20	40,82
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel.24 diatas, bahwa responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “perusahaan menyiapkan perlengkapan kerja untuk keamanan kerja karyawan” sebanyak 29 responden atau 59,18%. Sebanyak 20 responden atau 40,82% menjawab setuju dan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru menyiapkan perlengkapan kerja demi keselamatan dan keamanan kerja karyawan.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Dilengkapi CCTV Untuk Keamanan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	30	61,22
2	Setuju	19	38,78
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “perusahaan dilengkapi CCTV untuk keamanan” sebanyak 30 responden atau 61,22%. 19 responden atau 38,78% menjawab setuju dan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru dilengkapi CCTV demi menjaga keamanan.

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Karyawan Terjalin dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	14,29
2	Setuju	39	79,59
3	Cukup Setuju	3	6,12
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, jumlah responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan “ hubungan sesama karyawan dengan baik” sebanyak 7 responden atau 14,29%. Menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 79,59%. Dan yang menyatakan cukup setuju 3 responden atau 6,12% dari total responden. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika hubungan sesama karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru terjalin dengan baik.

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Tentang Karyawan Selalu Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16,33
2	Setuju	37	75,51
3	Cukup Setuju	4	8,16
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2002

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “karyawan selalu bekerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 8 responden atau 16,33%. Menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 75,51%. 4 responden atau 8,16% yang menyatakan cukup setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Pimpinan selalu ramah dengan karyawan**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	32	65,31
3	Cukup Setuju	2	4,08
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.28 di atas, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “pimpinan selalu ramah dengan karyawan” sebanyak 15 responden atau 30,61%. Menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 65,31%, 2 atau 4,08% responden menyatakan cukup setuju dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika pimpinan PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu ramah dengan karyawan.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memperlakukan Karyawan Secara Adil**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	36,73
2	Setuju	31	63,27
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.29 di atas, jumlah responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “pimpinan melakukan karyawan dengan adil” sebanyak 18 responden atau 36,73%, 31 atau 63,27 % responden menyatakan setuju sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika pimpinan PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru memperlakukan karyawan secara adil.

#### **5.5.1.15. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. PT PLN UPT Cabang Pekanbaru memiliki kepentingan untuk memastikanesuaian antara lingkungan kerja dengan semangat kerja yang diharapkan dan mampu mendorong mencapai sasaran dari PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Berikut tabel rekapitulasi tanggapan responden PT. PLN UPT Cabang

Pekanbaru

**Tabel. 5.30**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Alat penerangan di ruangan kerja	31	18	-	-	-	227
	Bobot Nilai	155	72				
2	Pencahayaan di ruangan kerja	27	22	-	-	-	223
	Bobot Nilai	135	88				
3	Suhu udara di ruangan kerja	15	32	2	-	-	209
	Bobot Nilai	75	128	6	-	-	
4	Sirkulasi udara diruangan kerja	12	30	7	-	-	201
	Bobot Nilai	60	120	21			
5	Kebersihan dilingkungan kerja	15	34	-	-	-	211
	Bobot Nilai	75	136				
6	Menjaga kebersihan lingkungan	14	35	-	-	-	210
	Bobot Nilai	70	140				
7	Penggunaan warna gedung	14	35	-	-	-	210
	Bobot Nilai	70	140				
8	Penggunaan warna ruangan kerja	7	39	3	-	-	200
	Bobot Nilai	35	156	9			
9	Perlengkapan kerja	29	20	-	-	-	225
	Bobot Nilai	145	80				
10	CCTV untuk keamanan	30	19	-	-	-	226
	Bobot Nilai	150	76	-	-	-	
11	Hubungan sesama karyawan	7	39	3	-	-	200
	Bobot Nilai	35	156	9	-	-	
12	Karyawan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	8	37	4	-	-	200
	Bobot Nilai	40	148	12	-	-	
13	Hubungan dengan pimpinan	15	32	2	-	-	209
	Bobot Nilai	75	128	6	-	-	
14	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan adil	18	31	-	-	-	214
	Bobot Nilai	90	124	-	-	-	
Total Bobot Nilai Skor							2965

Sumber : Data Olah, 2022

Pada tabel 5.30 diatas, jumlah bobot nilai skor lingkungan kerja pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru,berikut nilai tertinggi dan nilai terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu :

$$\text{Nilai Maksimal} : 14 \times 5 \times 49 = 3.430$$

$$\text{Nilai Minimal} : 14 \times 1 \times 49 = 686$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{3430 - 686}{5} = \frac{2744}{5} = 548,8$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja perawat pelaksana pada rumah sakit Surya Insani , maka dapat di tentukan dengan kategori dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2882,2 - 3.430$$

$$\text{Baik} = 2333,4 - 2.881,2$$

$$\text{Cukup} = 1784,6 - 2.332,4$$

$$\text{Kurang Baik} = 1235,8 - 1.783,6$$

$$\text{Tidak Baik} = 686 - 1234,8$$

Berdasarkan total bobot nilai variabel lingkungan kerja pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru, maka lingkungan kerjatermasuk kategori “sangat baik” dimana total nilai 2.965diantara range2.882,2 - 3.430. dengan demikiankondisi lingkungan kerja PT PLN UPT Cabang Pekanbaru sangat baik. Adanya lingkungan lingkungan kerja yang sangat baik dapat membuat karyawan bekerja sesara optimal.

#### 5.4.3 Variabel Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap mental karyawan yang menunjukkan kegairahan dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat pada waktunya dengan

rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Dengan adanya semangat kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Berikut ini hasil tanggapan responden pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru mengenai semangat kerja.

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Antusias dalam Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	16	32,65
2	Setuju	24	48,98
3	Cukup Setuju	9	18,37
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.31 di atas, responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya selalu antusias dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 16 responden atau 32,65%, menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 48,98% dan 9 atau 18,37% responden menjawab cukup setuju. sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu antusias dalam bekerja.

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responen Tentang Saya Menikmati Pekerjaan yang**  
**Diberikan Oleh Atasan**

No	Tanggapan Responen	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	34	69,39
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.32 di atas, responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya menikmati yang diberikan oleh atasan” sebanyak 15 responden atau 30,61%. 34 atau 69,39% responden menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru menikmati pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responen Tentang Saya Selalu Sabar dalam Menghadapi**  
**Masalah Kerja**

No	Tanggapan Responen	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	8	16,33
2	Setuju	30	61,22
3	Cukup Setuju	11	22,45
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.33 di atas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya selalu sabar dalam menghadapi masalah kerja” sebanyak 8 responden atau 16,33%. Menyatakan setuju sebanyak 30

responden atau 61,22%. 11 atau 22,45 % responden menyatakan cukup setuju dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu sabar dalam menghadapi masalah kerja.

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Mengelola Stress Kerja yang Saya Alami dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	34	69,39
2	Setuju	9	18,37
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.34 diatas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya mampu mengelola stress kerja yang saya alami dengan baik” sebanyak 34 responden atau 69,39%. Tanggapan responden yang menjawab setuju sebanyak 9 atau 18,37% sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru mampu mengelola stress kerja dengan baik.

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Selalu Serius dalam bekerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	6	12,24
2	Setuju	34	69,39
3	Cukup Setuju	1	2,04
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya selalu serius dalam menyelesaikan pekerjaan” sebanyak 6 responden atau 12,24%. Menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 69,39%. Tanggapan responden yang menjawab cukup setuju 1 atau 2,04% sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru selalu serius dalam bekerja.

**Tabel 5.36**  
**Tanggapan Responden Tentang Saya Memiliki Ambisi Untuk Mencapai Target Kerja**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	26,53
2	Setuju	30	61,22
3	Cukup Setuju	6	12,24
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.36 diatas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya memiliki ambisi untuk mencapai semngat

kerja” sebanyak 13 responden atau 26,53%. Menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 61,22%. Tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 atau 12,24% dan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru memiliki ambisi untuk mencapai target kerja.

**Tabel 5.37**  
**Tanggapan Responden Mengenai Saya Senang Bekerja Secara Tim**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	26,53
2	Setuju	32	65,31
3	Cukup Setuju	4	8,16
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.37 di atas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “saya senang bekerja dengan tim” sebanyak 13 responden atau 26,53%. Menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 65,31%, dan 4 atau 8,16% responden menyatakan cukup setuju sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru senang bekerja secara tim.

**Tabel 5.38**  
**Tanggapan Responden Tentang Bekerja dengan tim akan menghasilkan kualitas kerja yang baik**

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	30,61
2	Setuju	28	57,14
3	Cukup Setuju	6	12,24
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.38 diatas, tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju pada pernyataan “ bekerja dengan tim akan menghasilkan kualitas kerja yang baik” sebanyak 15 responden atau 30,61%. Menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 57,14%. Dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 atau 12,24% sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai indikator tersebut termasuk dalam kategori setuju jika karyawan pada PT.PLN UPT Cabang Pekanbaru.

#### **5.4.3.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan**

Semangat kerja merupakan keadaan seseorang dalam memotivasi dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan supaya lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik dalam perusahaan. seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa

semangat kerja merupakan suatu hal yang penting, dimana jika semangat kerja karyawan tidak baik maka suatu kegiatan tidak mungkin berjalan dengan baik.

Berikut Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru mengenai variabel semangat kerja.

**Tabel 5.39**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja (Y)**

No	Indikator	Nilai Skor					Total Bobot Skor
		5	4	3	2	1	
1	Merasa Senang	16	24	9	-	-	203
	Bobot Nilai	80	96	27			
2	Melaksanakan pekerjaan dengan optimal	15	34	-	-	-	211
	Bobot Nilai	75	136				
3	Optimis dalam bekerja	8	30	11	-	-	193
	Bobot Nilai	40	120	33			
4	Fasilitas kerja yang memadai	6	34	9	-	-	193
	Bobot Nilai	30	136	27			
5	Bekerja sesuai prosedur	14	34	1	-	-	209
	Bobot Nilai	70	136	3			
6	Memenuhi peraturan	13	30	6	-	-	203
	Bobot Nilai	65	120	18			
7	Menjalin hubungan dengan atasan dan rekan kerja	13	32	4	-	-	205
	Bobot Nilai	65	128	12			
8	Bekerja dengan tim	15	28	6	-	-	205
	Bobot Nilai	75	112	18			
<b>Total Bobot Skor</b>							<b>1622</b>

Sumber : Data Olah, 2022

Berdasarkan tabel 5.39 diatas menjelaskan tentang total bobot nilai skor semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru yang berjumlah 1.622. berikut ini penjelasan nilai tertinggi dan nilai terendah semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Nilai Maksimal :  $8 \times 5 \times 49 = 1.960$

Nilai Minimal :  $8 \times 1 \times 49 = 392$

$$= \frac{SkorMaksimal - SkorMinimal}{Item} = \frac{1.960 - 392}{5} = \frac{1.568}{5} = 313.6$$

Berikut ini tingkat rekapitulasi variabel semangat kerja pada PT. PLN UPT

Cabang Pekanbaru, maka dapat ditentukan dengan kategori dibawah ini :

Sangat baik	= 1.647,4 – 1.960
Baik	= 1.333,8 – 1.646,4
Cukup	= 1.020,2 - 1.332,8
Kurang Baik	= 706,6 - 1.019,2
Tidak Baik	= 392 - 705,6

Berdasarkan total bobot nilai variabel semangat kerja pada PT. PLN UPT

Cabang Pekanbaru, diperoleh nilai sebesar 1622 dan berada di *range* 1333,8 – 1646,4 Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan termasuk kategori baik. artinya semangat kerja kerja karyawan sudah berjalan dengan baik.

Tanggapan responden yang paling tinggi bobot nilai skornya adalah terdapat pada item nomor 2 (dua) yaitu tentang melaksanakan pekerjaan secara optimal dengan perolehan nilai skor sebesar 211. Dimana yang menanggapi sangat setuju 15 responden, setuju sebanyak 34 responden. Sedangkan bobot nilai skor terendah pada pernyataan variabel semangat kerja terdapat pada item nomor 4 (empat) tentang fasilitas kerja yang memadai dengan perolehan nilai sebesar 193, dimana responden yang menyatakan sangat setuju hanya 6 responden, setuju sebanyak 34 responden dan cukup setuju sebanyak 9 orang.

## 5.5. Analisis Data Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru

### 5.5.1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan. Berikut hasil uji regresi linear berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.40**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.662	7.039		.236	.814
	Disiplin	.268	.265	.176	2.114	.016
	Lingkungan kerja	.426	.165	.449	2.585	.013

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 1.662 + 0.268 X_1 + 0.426 X_2$$

Model persamaan diatas menunjukkan arti bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1.662, angka tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya 0 (konstan), maka semangat kerja karyawan (Y) sebesar 1.662 satuan.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0.268, yang berarti jika nilai variabel independen lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,268.

- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,426 yang berarti jika variabel lainnya (disiplin kerja bernilai tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426.

### 5.5.2 Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikan pengaruh variabel *independen* terhadap *dependen* digunakan uji-T. Uji-T digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Berikut ini hasil analisis uji T pengaruh disiplin (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) yang dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 yaitu sebagai berikut;

#### 5.5.2.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh besarnya nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap semangat kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 41**  
**Uji T (Uji Parsial) Disiplin Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.662	7.039		.236	.814
	disiplin	.268	.265	.176	2.114	.016

Sumber : Data Olah, 2022

Tabel 5.41 diatas diperoleh nilai t hitung pada variabel disiplin sebesar 2.114 dengan signifikansi sebesar 0,016. Berikut hasil analisis uji parsial pada variabel disiplin terhadap semangat kerja yaitu sebagai berikut :

1. Formula hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh disiplin (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Ha : Ada pengaruh disiplin (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) Pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru.

a. Level signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(\alpha/2;n-k) = 0,05/2 : 49 : 2 = 0,025 : 47$  maka diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 2.011.

b. Kriteria pengujian

Ho: diterima Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $> 0,05$

Ho: ditolak Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $< 0,05$

c. Nilai  $t_{hitung}$  dan probabilitas

Nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja (X1) = 2.114 dan nilai probabilitas 0.016

d. Kesimpulan

Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.114 > 2.011) dengan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ . Dengan semikiandisiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Artinya Ho diterima dan menolak Ha.

### 5.5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Untuk menguji hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) dilakukan dengan uji T. Berikut hasil uji-t dibantu dengan program SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.42**  
**Hasil Uji-t Pada Variabel Lingkungan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.662	7.039		.236	.814
lingkungan kerja	.426	.165	.449	2.585	.013

Sumber : Data olah, 2022

Pada tabel 5.42 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.585 dengan signifikansi 0.13.berikut ini hasil analisis vpengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu sebagai berikut :

a. Formula Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT cabang Pekanbaru

Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru

b. Menentukan level of signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(\alpha/2;n-k) = 0,05 / 2 : 49 - 2 = 0,025 : 47$  maka diperoleh nilai  $T_{tabel}$  sebesar 2.011.

c. Kriteria pengujian

Ho : diterima jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan nilai probabilitas  $> 0,05$

Ho : ditolak jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  dan nilai probabilitas  $< 0,05$

d. Nilai t-hitung dan probabilitas

Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja = 2,585 dan nilai probabilitasnya 0,013

e. Kesimpulan

Diketahui nilai t-hitung > t-tabel ( $2.585 > 2.011$ ) dengan nilai probabilitas  $0,013 < 0,05$ . Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan, (Y). Artinya  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

### 5.5.3 Uji F (uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru, maka perlu dilakukan pengujian secara simultan (uji F).

Hipotesis yang diajukan adalah ;

$H_0$ : Tidak ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan diPT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

$H_a$  :Ada pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Dengan ketentuan ;

- a. Jika F-hitung > F-tabel atau nilai probabilitas < nilai signifikan (Sig <0,05) maka model penelitian ini dapat digunakan.

- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  nilai signifikan ( $sig > 0,05$ ), maka model penelitian tidak digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  dapat diperoleh pada tabel statistik F dengan ketentuan  $df = n - k - 1$ , maka  $df = 49 - 2 - 1 = 46$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar  $= 3,20$ . Berikut hasil analisis uji F yang dibantu dengan aplikasi SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5.43**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.315	2	80.657	12.238	.000 <sup>b</sup>
	Residual	303.175	46	6.591		
	Total	464.490	48			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12.238 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12.238 > 3.20$ ) dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.

### 5.5.3 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam bentuk persentasi. Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS 23 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.44  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.319	2.567

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Olah, 2022

Pada tabel 5.39 diatas, diperoleh Adjusted R Square = 0,319 artinya disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberi kontribusi sebesar 31,9 % terhadap semangat kerja dan selisihnya sebesar 68,1 % dipengaruhi variabel lain.

#### 5.5.4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk menganalisa kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih.. Diperoleh nilai koefisien korelasi untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja yaitu sebesar 0.589. dengan demikian ada hubungan positif dan cukup kuat antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

#### 5.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **1. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan**

Hasil analisis data uji diperoleh nilai  $F$ -hitung sebesar 12.238. dan nilai  $F$ -tabel sebesar 2.11 dengan demikian  $12238 > 211$  dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan

Semakin tinggi disiplin dan lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan dan juga sebaliknya jika disiplin dan lingkungan kerja karyawan rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufri dkk (2020), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja Karyawan.**

Hasil analisis uji  $t$  yang dibantu dengan program SPSS 23 diperoleh  $t$  hitung lebih besar dari tabel ( $2.114 > 2.011$ ) dengan signifikansi  $0,016 < 0,05$ . dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Disiplin karyawan PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti (2009) dan Candra (2020) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui koefisien variabel lingkungan kerja mempunyai nilai yang positif. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka semangat kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil analisis hipotesis melalui uji t diperoleh bahwa nilai thitung lebih besar dari t tabel ( $2.585 > 2.011$ ) dengan nilai signifikan  $0.013 < 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Noor Annisa (2015), dan Iin Nurbudiyani (2016) bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra (2020) yang dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berikut ini kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji T untuk disiplin kerja (X1) diperoleh nilai  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru.
2. Hasil analisis uji T untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru. Terbukti berdasarkan hasil uji T,
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai  $F$  hitung lebih dari  $F$  tabel artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru, dimana.
4. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru lebih besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang peneliti sampaikan setelah melihat hasil analisis dan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan sudah dalam kategori sangat baik namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemanfaatan sarana dan prasarana kantor. Karena berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai skor terendah terdapat pada item (tiga) yaitu tentang keberhati-hatian menggunakan peralatan kantor untuk itu diharapkan kesadaran dari karyawan dalam menggunakan fasilitas dan sarana prasarana kantor agar sesuai dengan kebutuhan kantor dan prosedur yang berlaku.
2. Lingkungan kerja pada PT PLN UPT Cabang Pekanbaru juga termasuk dalam kategori sangat baik, baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai skor terendah pada item ke 12 yaitu tentang hubungan kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk itu perusahaan perlu untuk mencari solusi bagaimana supaya kerja sama tim antara karyawan agar selalu solid, hubungan yang baik selalu terjaga sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya supaya menambah variabel bebas lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander Chandra, Daniel; Roy Setiawan.2018.*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri.e-*Jurnal AGORO, Volume 6 No. 1.
- Annisa, Noor.2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.e*-Jurnal Administrasi Negara, Volume 6 No. 5.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrastuti Sri, Tanjung Rusli. 2012. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Indarti Sri; Susi Hendriani.2009.*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Jufri; dkk.2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin erja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan*.Journal EMA, Vol. 5 No 1 Juni.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Edisi 1.Cetakan 1. Jakarta.
- Manihuruk, Candra Pranata. 2020. *Pengaruh Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No 2 September, e-ISSN 2623-2634
- Mursalin.2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang*.Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 16 No 2.Juli.
- Mangkunegara.A.Prabu. 2010.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Rifeka Aditama, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Pasaribu, Panca Dharma.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru*. JOM FISIP. Vol.4 No.1-Februari.
- Rivai Veithzal & Ella JS.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Cetakan Ke-4, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sulistiyono, Eko; dkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas di PT Temprina Media Grafika Semarang*. Journal Of Management, Vol. 2 No 2 Maret.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna.2014. *SPSS Untuk Penelitian*, Baru Press, Yogyakarta
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Tanjung Rusli.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Wirawan.2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta Salemba Empat.